

УДК 331.109.6(476.4)

## ОЦЕНОЧНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРИКОЛЛЕКТИВНОЙ КОНФЛИКТНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

*М. В. Контровский*

*курсант 1 курса факультета милиции  
Могилевского института МВД (Беларусь),  
13 взвод*

*Научный руководитель: В. Д. Выборный,  
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин  
Могилевского института МВД (Беларусь),  
кандидат исторических наук, доцент*

По данным социологических опросов, проведенных в 2017 и 2019 годах, было выявлено, что лежит в основе внутриколлективной конфликтности на предприятиях Могилевской области. Основная масса опрошенных респондентов (60 %) указали на то, что у них никогда не возникает разногласий со своими коллегами. В то же время значительная часть (почти 40,0 %) отметила, что возникают периодические конфликтные ситуации на предприятиях. Это просматривается по данным двух опросов [1; 2].

Распространенной причиной конфликтности в трудовых коллективах является неуживчивый характер отдельных его членов. На это указали почти 50,0 % опрошенных респондентов. Среди основных факторов конфликтности респонденты также отметили: несправедливое распределение работ (30,8 %); бюрократизм со стороны руководства (более 16 %); наличие любимчиков у руководства (14,7 %); просто плохое обеспечение работой и отсутствие умения руководить трудовым коллективом (4,7 %); отсутствие денежной мотивации» (35,6 %) [2].

Все вышеуказанные проблемы внутриколлективной конфликтности негативным образом сказываются как на морально-психологическом климате на производстве, так и на производительности труда работников предприятий [3]. Каждый пятый респондент отмечает, что нет нормальных отношений между членами коллектива, что мешает производительному труду.

Более 45,0 % опрошенных работников считают, что нет причин, негативно влияющих на процесс труда. В то же время на отсутствие налаженного снабжения сырьем и материалами сослались 37,7 % работников. 30,1 % просто указали на невнимательное отношение к себе со стороны руководства. Практически столько же респондентов усомнились в компетентности руководителей разных уровней. Эта часть опрошенных полагает, что причина в неумении ру-

ководства правильно организовать производственный процесс. Значительная часть работников пожаловалась на отсутствие трудовой и технологической дисциплины. А 12,1 % указали на отсутствие возможности свободно высказывать свое мнение.

Таким образом, представленные данные социологических опросов свидетельствуют о том, что проблемы внутриколлективной конфликтности на предприятиях области требуют своего разрешения.

---

1. Организация идеологической работы в трудовых коллективах могилевской области: состояние, особенности проведения в регионах, пути повышения эффективности : отчет о НИР (заключ.) / отдел социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» ; рук. Н. В. Новикова, КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости». Могилев, 2017. 41 с. [Вернуться к статье](#)

2. Особенности организации идеологической работы в производственных трудовых коллективах крупнейших промышленных предприятий Могилевской области : отчет о НИР (заключ.) / отдел социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» ; рук. Н. В. Новикова. Могилев, 2019. 43 с. [Вернуться к статье](#)

3. Выборный В. Д., Качанов И. А. Проблемы морально-психологического климата на предприятиях Могилевской области // Романовские чтения — 14 : сб. ст. Междунар. науч. конф., Могилев, 28–29 ноября 2019 г. ; под общ. ред. Я. Г. Риера. Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2020. С. 107–109. [Вернуться к статье](#)